

## Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai Puskesmas Simpang Rusa

Taufik Hidayat, Prayekti, Kusuma Chandra Kirana

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Correspondence email: Taujunior12@gmail.com, yekti\_feust@yahoo.co.id, Kusumack@ustjogja.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh karakteristik individu, beban kerja, dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan di Puskesmas Simpang Rusa, Kabupaten Belitung. Terintegrasi ke dalam wilayah kerjanya, Puskesmas merupakan unit organisasi yang berhubungan dengan kesehatan yang membina dan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara keseluruhan. Puskesmas, seperti organisasi lainnya, membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuan mereka. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya paling penting di dalam perusahaan. Kunci keberhasilan perusahaan dalam melakukan sesuatu adalah sumber daya tersebut. analisis ini. menggunakan metode deskripsi kuantitatif. menggunakan korelasi statistik linier berganda untuk memeriksa hubungan antara variabel independen dan dependen penelitian. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, meskipun pengalaman kerja dan beban kerja tidak berpengaruh pada pengembangan karir karyawan, karakteristik memiliki dampak positif pada pengembangan karir, secara parsial dan bersamaan. Karakteristik individu, beban kerja, dan pengalaman kerja semuanya memberikan dampak positif bagi perkembangan karir pegawai puskesmas kabupaten Belitung secara bersamaan. Kesimpulan: Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu, beban kerja, dan pengalaman kerja semuanya memberikan dampak positif bagi pengembangan karir pegawai secara simultan.

**Kata Kunci:** beban kerja; karakteristik individu; pengalaman kerja; pengembangan karir

### ABSTRACT

*This study aims to examine the effect of individual characteristics, workload, and work experience on the career development of employees at the Simpang Rusa Health Center, Belitung Regency. Integrated into its working area, the Puskesmas is an organizational unit related to health that fosters and provides services to the community as a whole. Puskesmas, like other organizations, need resources to achieve their goals. Human resources are one of the most important resources in the company. The key to the company's success in doing something is these resources. this analysis. using quantitative description method. used multiple linear statistical correlations to examine the relationship between the independent and dependent variables of the study. The results of this study indicate that, although work experience and workload have no effect on employee career development, characteristics have a positive impact on career development, partially and simultaneously. Individual characteristics, workload, and work experience all simultaneously have a positive impact on the career development of Belitung district health center employees. Conclusion: The findings of this study indicate that individual characteristics, workload, and work experience all simultaneously have a positive impact on employee career development.*

**Keywords:** workload; individual characteristics; work experience; employee career development

### PENDAHULUAN

Terintegrasi ke dalam wilayah kerjanya sebagai kegiatan mendasar, Puskesmas merupakan unit bidang kesehatan yang membina dan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara keseluruhan. Di wilayah Kecamatan Membalong, Puskesmas Simpang Rusa merupakan satu dari dua puskesmas. Karena dekat dengan rumah sakit umum, puskesmas ini lebih strategis. Puskesmas, seperti organisasi lainnya, membutuhkan SDM yang bagus untuk mencapai tujuan mereka. SDM penting bagi perusahaan karena mereka memungkinkan perusahaan untuk melakukan pekerjaannya secara efisien. Pengembangan sumber daya manusia terkait erat dengan pengembangan karir. Di mana dalam pengembangan karir seorang sering ingin meningkatkan keterampilan mereka sehingga mereka dapat

memilih jalur karir mereka sendiri dan mencapai tujuan mereka. Ini disebut pengembangan karir. Ini bertujuan untuk membantu karyawan belajar lebih banyak tentang pekerjaan mereka dan menjadi lebih baik dalam melakukannya. Ini dapat membantu mereka mendapatkan hasil terbaik (Supeni & Sujana, 2021). Manajemen sumber daya manusia (pekerja) adalah tentang membantu karyawan menjadi seproduktif mungkin, sehingga dapat memberikan kontribusi yang semakin banyak terhadap tujuan perusahaan. Peluang pekerja untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkannya akan langsung dipengaruhi oleh pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik (Aksa & Yusuf, 2022).

Manajemen karir harus mempertimbangkan sejumlah faktor, termasuk karakteristik individu karyawan, sebelum melakukan pengembangan karir. Karakter seseorang dapat digunakan sebagai kriteria untuk mendapatkan posisi jika mereka memiliki kualitas yang diperlukan untuk posisi tersebut. Karakteristik individu adalah hal-hal yang membuat seseorang unik, dan hal itu ikut berperan saat mereka bekerja. Hal-hal tersebut dapat mencakup hal-hal seperti minat, keterampilan, dan sikap. Karakteristik individu dari satu orang akan berbeda dari yang lain, yang juga akan berbeda dalam apa yang memotivasi mereka dalam situasi kerja (Kusuma, 2021). Ciri-ciri individu yang berdampak pada perilaku individu bersifat interpersonal (Asy'ari, 2018). Pengalaman kerja juga dipengaruhi oleh beban kerja, selain karakteristik individu. Beban yang dihadapi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dikenal dengan istilah workload. Beban kerja juga berbentuk sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh unit perusahaan dalam jumlah waktu tertentu dan secara sistematis menggunakan strategi manajemen (Mochlas, 2020).

Pengalaman kerja juga berdampak pada pengembangan karir. Pengalaman kerja adalah ukuran berapa lama karyawan telah menghabiskan waktu untuk memahami dan berhasil menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (Supeni & Sujana, 2021). Tingkat pengetahuan karyawan dan kompetensi terkait pekerjaan, yang keduanya dapat diukur dengan lamanya layanan dan tingkat pengetahuan, dapat digunakan untuk mendefinisikan pengalaman kerja (Rezeki et al., 2020). Lamanya waktu seseorang bekerja serta tingkat pengetahuan dan keahlian yang dimilikinya dapat digunakan untuk mengukur pengalaman kerjanya, yang disebut sebagai tingkat penguasaan pengetahuan dan keahliannya (Hanuun & Agung, 2021).

## METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan teknik kuesioner untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Pada November 2022, kuesioner didistribusikan ke sampel penelitian untuk mengumpulkan data. Uji kualitas data berikut juga digunakan dalam penelitian ini: uji asumsi klasik yang meliputi heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan uji normalitas. Analisis regresi yang meliputi: analisis koefisien dan regresi berganda. Selain melakukan tes parsial dan tes simultan untuk menguji hipotesis.

## HASIL

**Tabel 1**  
**Uji Normalitas**

Kolmogrov-smirnov	Asmp.Sig	Kriteria	Keterangan
0.98	0.200	0.05	Normal

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 1 dengan menggunakan sampel kolmogrov-smirnov dapat dilihat bahwa bahwa nilai signifikan  $0,200 > 0,05$ . Oleh karena itu bahwa data dsitribusi dapat dinyatakan normal. Tabel 2 mengungkapkan bahwa variabel dependen memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Akibatnya, tidak ada heteroskedastisitas dalam variabel dependen. Sedangkan Tabel 3 menjelaskan variabel independen memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0, 1 dan nilai VIF kurang dari 10. Hal ini terbukti dari tabel di atas. Akibatnya, dimungkinkan untuk menarik kesimpulan bahwa variabel independen tidak menunjukkan multi-kolinearitas.

**Tabel 2**  
**Uji Heteroskedasitas**

Variabel	t-hitung	Sig	Keterangan
Karakteristik Individu	-1.095	0.273	Tidak Terjadi Heterokedasitas
Beban Kerja	0.477	0.636	Tidak Terjadi Heterokedasitas
Pengalaman Kerja	0.688	0.495	Tidak Terjadi Heterokedasitas

Sumber: data olahan

**Tabel 3.**  
**Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Karakteristik Individu	0.882	1.134	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Beban Kerja	0.813	1.231	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Pengalaman Kerja	0.845	1.184	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: data olahan

**Tabel 4**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.058	3.681		1.102	.275
Karakteristik Individu	.468	.109	.491	4.307	.000
Beban Kerja	.140	.089	.186	1.564	.124
Pengalaman Kerja	.181	.153	.138	1.187	.241

Sumber: data olahan

Tabel 4 menjelaskan bahwa: (1) ketika variabel pengembangan karir belum dipengaruhi oleh variabel lain, seperti Karakteristik Individu (x1), Beban Kerja (x2), dan Pengalaman Kerja (x3), nilai 4.058 adalah konstanta atau keadaan. Variabel Pengembangan Karir tidak berubah jika tidak ada variabel independen; (2) pengaruh positif variabel Karakteristik Individu terhadap Pengembangan Karir ditunjukkan dengan koefisien regresi x1 sebesar 0,468. Artinya, dengan asumsi bahwa tidak ada variabel lain yang diperiksa dalam penelitian ini, Pengembangan Karir dipengaruhi oleh setiap peningkatan satu unit dalam Karakteristik Individu; (3) koefisien regresi x2 sebesar 0,140 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Pengembangan Karir, meskipun variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa Pengembangan Karir dipengaruhi oleh peningkatan sebesar 0,140 pada variabel Beban Kerja; dan (4) koefisien regresi x3 sebesar 0,181 menunjukkan bahwa variabel Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap Pengembangan Karir, dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa Pengembangan Karir dipengaruhi oleh peningkatan sebesar 0,181 pada variabel Pengalaman Kerja.

**Tabel 5**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 <sup>a</sup>	.404	.370	1.5924

Sumber: data olahan

Hasil tes R<sup>2</sup> pada Tabel 5 nilai koefisien R kuadrat (R<sup>2</sup>) adalah 0,40, atau 40,4%. Oleh karena itu, dimungkinkan untuk menarik kesimpulan bahwa variabel Karakteristik Individu, Beban Kerja, dan Pengalaman Kerja memiliki dampak 40,4% terhadap besarnya variabel Pengembangan Karir. Sementara pada Tabel 6 mengungkapkan bahwa karakteristik pribadi memiliki dampak positif pada pengembangan karier. Hasil uji t, yang memiliki hitungan t 4.307 dan tingkat signifikansi 5% dan nilai 0,000, menunjukkan hal ini. Dengan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap adanya Pengembangan Karir di perusahaan ketika 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Karakteristik individu berkontribusi pada keberhasilan bisnis. Karyawan harus memiliki latar belakang pendidikan yang kuat dan mampu mengembangkan keterampilan yang sudah dimilikinya. Selain itu, setiap karyawan memiliki sikap yang unik; Konsekuensinya, bisnis harus mampu memahami sikap setiap karyawan dan harus menumbuhkan lingkungan kerja yang positif sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman (Asy'ari, 2018). Analisis temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa pengembangan karier tidak terbantu oleh beban kerja. Hasil uji t, yang memiliki t yang dihitung 1,564, nilai signifikan 0,124, dan tingkat signifikansi 5%, menunjukkan hal ini. Dengan  $0,124 > 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berdampak signifikan terhadap pengembangan karier. Produktivitas dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja dipengaruhi oleh beban kerja. Karyawan dikenakan beban kerja yang melebihi jam normal atau membutuhkan waktu lama untuk diselesaikan, serta banyak tugas yang tidak sesuai dengan jobdesk yang disediakan pada saat perekrutan (Mochlas, 2020). Analisis temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa pengembangan karier tidak terbantu oleh beban kerja. Hasil tes t, yang memiliki t yang dihitung 1,564, nilai signifikan 0,124, dan tingkat signifikansi 5%, menunjukkan hal ini. Dengan  $0,124 > 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berdampak signifikan terhadap pengembangan karier. Pengalaman kerja dapat membantu pegawai memahami apa yang dibutuhkan untuk sukses di bidang tertentu, dan dapat membantu mengambil risiko dan bersikap proaktif dalam pekerjaan Anda (Kristola & adynyani, 2014).

**Tabel 6**  
**Signifikan Parsial (Uji t)**

Variabel	t-hitung	Sig	Keterangan
Karakteristik Individu	4.307	0.275	Signifikan
Beban Kerja	1.564	0.124	Signifikan
Pengalaman Kerja	1.187	0.241	Signifikan
F hitung	11.765	0.000	Signifikan
R square	0.404		

Sumber: data olahan

**Tabel 7**  
**Uji Signifikan Simultanan (Uji f)**

model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	89.500	3	29.833	11.765	.000 <sup>b</sup>
Residual	131.857	52	2.536		
Total	221.357	55			

Sumber: data olahan

Hasil tes  $R^2$  menunjukkan nilai koefisien R kuadrat ( $R^2$ ) adalah 0,404, atau 40,4%. Oleh karena itu, dimungkinkan untuk menarik kesimpulan bahwa variabel Karakteristik Individu, Beban Kerja, dan Pengalaman Kerja memiliki dampak 40,4% terhadap besarnya variabel Pengembangan Karir. Sedangkan variabel lainnya (59,6%) tidak terkait dengan penelitian ini. Penelitian ini mengungkapkan bahwa perkembangan karir pegawai puskesmas Simpang Rusa dipengaruhi oleh ketiganya yaitu karakteristik individu, beban kerja, dan pengalaman kerja. Berdasarkan analisis karakteristik individu menjadi pengaruh untuk karyawan mendapatkan pengembangan karir, sedangkan beban kerja tidak menjadi alasan para karyawan untuk mendapatkan pengembangan karir dari karyawan tidak menjadi pengaruh yang signifikan untuk mendapatkan pengembangan karir.

Berdasarkan analisis diatas menyatakan bahwa karakteristik individu yang dipengaruhi oleh usia karyawan, Pendidikan terakhir yang di tempuh oleh karyawan tersebut, pengalaman kerja yang telah dialami oleh karyawan tersebut dan status pernikahan mempengaruhi karyawan tersebut mendapatkan pengembangan karir (Kusuma, 2021). Selain itu mengacu pada hasil dari penelitian di atas menyatakan Beban kerja tidak berdampak besar pada pengembangan karir. karena batas waktu sudah di tetapkan oleh perusahaan, pekerjaan yang berat sudah dibebankan kepada karyawan yang sanggup mengerjakannya karena setiap pekerjaan yang ada di perusahaan memerlukan keahlian khusus (Mochlas, 2020). Selain beban kerja, pengalaman kerja juga tidak mempengaruhi pengembangan secara signifikan karena lama masa kerja tidak menjadi acuan atasan untuk melakukan pengembangan karir

terhadap seorang karyawan dan tingkat rutinitas juga tidak mempengaruhi pengembangan karir (Adnyani & Dewi, 2019).

Tanggung jawab mempengaruhi efisiensi dan pelipir lara yang representatif. Banyak tugas yang tidak sesuai dengan meja yang diberikan kepada mereka ketika mereka dipekerjakan juga dilakukan oleh karyawan, termasuk beban kerja yang berlebihan di luar jam kerja normal atau lembur. Pengalaman kerja seseorang berfungsi sebagai landasan atau titik acuan bagi kemampuannya untuk beradaptasi dengan keadaan yang tepat, mengambil risiko, menghadapi tantangan dengan cara yang bertanggung jawab, dan berkomunikasi secara tepat dengan berbagai pihak untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan output. memiliki keahlian di bidangnya. Mayoritas responden, setuju bahwa karakteristik individu, beban kerja, dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi pengembangan karir karyawan dan membantu bisnis dalam mencapai tujuannya.

## SIMPULAN

Hipotesis pertama bahwa karakteristik pribadi memiliki dampak signifikan pada pengembangan karir. Hipotesis kedua tidak berpengaruh secara signifikan antara beban kerja dan pengembangan karir. Pengalaman kerja, menurut hipotesis ketiga, tidak berdampak signifikan pada pengembangan karir. Hipotesis keempat bahwa karakteristik individu, beban kerja dan pengalaman kerja semuanya memiliki dampak pada pengembangan karir secara bersamaan. Sebagai hasil dari sarannya untuk puskesmas, pengembangan karir karyawan harus mempertimbangkan pengalaman kerja dan beban kerja. Agar perusahaan dapat mengembangkan stafnya & untuk para peneliti dapat memasukkan pertimbangan tambahan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. A. S. K. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Pengembangan karier Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4073.
- Aksa, S., & Yusuf, M. 2022. pengaruh keterampilan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada CV. SKS Bima. *Jurnal Bina Manajemen*.
- Asy'ari, Q. 2018. pengaruh karakteristik individu, intelegensi dan kompetensi sosial terhadap kinerja dan pengembangan karir dosen. *Jurnal Komunikasi Dan Pendidikan Islam*.
- Buring, B., Jamiah, & Suhardiman. 2020. pengaruh karakteristik individu terhadap pengembangan karir pegawai pada badan pendapatan daerah kabupaten Mahakam Ulu. *Jurnal Amar*.
- Entayani Upasuji, N. K., & Satrya, I. G. B. H. 2020. pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan penilaian kerja terhadap pengembangan karir karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(12), 3641. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i12.p02>
- Hanuun, H., & Agung, S. 2021. pengaruh pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan. In *Ecin Kuraesin, Jurnal Manager*, 4(2).
- Kristola, D., & adnyani, I. G. A. D. 2014. Pengaruh Diklat dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pegawai.
- Kusuma, F. K. 2021. pengaruh karakteristik individu dan karakteristik organisasi terhadap pengembangan karir pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu).
- Mochlas, M. 2020. The Workload of Female Workers Has Very Little Effect On Career Development. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*.
- Rezeki, A. P., Maulidasari, C. D., & Zhafira, N. H. 2020. pengalaman kerja dan pelatihan sebagai variabel determinasi terhadap pengembangan karir pegawai dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana kota Medan.
- Suadnyana, I. K., & Supartha, I. W. G. 2018. pengaruh penilaian kinerja, pengalaman kerja, dan pelatihan terhadap pengembangan kariiri karyawan. *Jurnal Manajemen Unud*.
- Supeni, P. D., & Sujana, I. N. 2021. Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PDAM Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 13(2). <http://dx.doi.org/1>